

Rezension: Sozialphilosophisches Plädoyer für eine demokratieförderliche Arbeit

Müller-Jentsch, Walther

Veröffentlichungsversion / Published Version

Rezension / review

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Müller-Jentsch, W. (2022). Rezension: Sozialphilosophisches Plädoyer für eine demokratieförderliche Arbeit. [Rezension des Buches *Der arbeitende Souverän: Eine normative Theorie der Arbeit*, von A. Honneth]. *Industrielle Beziehungen : Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management*, 29(3-4), 272-277. <https://doi.org/10.3224/indbez.v29i3.07>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Sozialphilosophisches Plädoyer für eine demokratieförderliche Arbeit

Walther Müller-Jentsch*

Als der DGB zu seinem diesjährigen Neujahrsempfang den renommierten Sozialphilosophen Axel Honneth zum Festvortrag¹ aus den USA einfliegen ließ (Honneth hat eine Professur an der New Yorker Columbia University inne), tat er dies wohl wegen des avisierten Buches seines Gastes über den „arbeitenden Souverän“, aber wohl nicht in voller Kenntnis des Textes. Dieser enthält zwar eine profunde Analyse der abhängigen Arbeit im Kapitalismus und wartet mit einem Bündel von demokratietheoretischen Reformvorschlägen auf, weist aber zu deren Durchsetzung den Gewerkschaften und der institutionalisierten Mitbestimmung wegen ihrer bürokratischen Verfasstheit nur eine begrenzte Rolle zu (dazu später mehr).

- **Axel Honneth: Der arbeitende Souverän. Eine normative Theorie der Arbeit. Berlin: Suhrkamp Verlag, 2023. 397 Seiten, 30 Euro.**

Mit der „normativen Theorie der Arbeit“ hat der langjährige Direktor des Frankfurter Instituts für Sozialforschung und bekannteste Vertreter der dritten Generation der Kritischen Theorie sowie Schüler von Jürgen Habermas, Axel Honneth, eine Publikation von großer Tragweite verfasst. Das Buch birgt nahezu von Fakten, Argumenten und Ideen. Es bereichert die neuere Diskussion um den Status des abhängig Arbeitenden in marktwirtschaftlich verfassten liberalen Demokratien. Zwei Schlüsselfragen liegen dieser Diskussion zugrunde: 1. Wie verträgt sich die staatsbürgerliche Gleichheit der Person mit ihrer Unterordnung unter betriebliche Herrschaft? 2. Wie müssen die Arbeitsverhältnisse gestaltet sein, um den abhängig Arbeitenden eine autonome Teilnahme an der demokratischen Willensbildung zu gewähren?

Die erste Frage beschäftigte bereits im 19. Jahrhundert die Kathedersozialisten (Gustav Schmoller, Lujo Brentano) und wird aktuell von einer als „Labor Republicanism“ bezeichneten Strömung aus den USA (mit Elizabeth Anderson (2019) als eine der prominentesten Vertreterin) wieder aufgenommen. Während die Kathedersozialisten eine Mitbestimmung des „freien Bürgers“ über seine Arbeitsbedingungen forderten, zielt die republikanische Bewegung auf eine demokratische Verfassung der Arbeitsstätte („workplace democracy“), analog zum Staatswesen, m.a.W. auf die Befreiung der abhängigen Arbeit „von jeglicher Bevormundung und willkürlicher Herrschaft“ (S. 33).

Die zweite Frage steht im Zentrum des Honnethschen Werkes und zielt auf ein Ergänzungsverhältnis zwischen fairen Arbeitsbedingungen und politischer Demokratie. Der Autor vertritt die These einer wechselseitigen Abhängigkeit von demokratischer Partizipation und hinreichend guten Arbeitsverhältnissen und fragt nach den „Bedingungen, die gegeben sein

* Prof. Dr. Walther Müller-Jentsch, em. Professor für Soziologie an der Ruhr-Universität Bochum. E-Mail: w.mueller-jentsch@rub.de

1 Siehe Axel Honneth: Der arbeitende Souverän | Neujahrsempfang der Hans-Böckler-Stiftung – YouTube

müssen, um autonom und selbstbewusst an demokratischen Praktiken teilnehmen zu können“ (S. 89).

Als zentrale Prämisse dieser Überlegung nennt er in der Vorbemerkung seines Buches die durch das System der gesellschaftlichen Arbeitsteilung garantierte Integration der Menschen in die Zivilgesellschaft. Auf sie kann der demokratische Staat, wie sonst nur noch durch seine Schulpolitik, „darauf einwirken, ob ihm zuträgliche, das heißt kooperative oder zuwiderlaufende, das heißt egozentrische Verhaltensmuster innerhalb seiner Grenzen die Oberhand gewinnen“ (S.10).

Zum Auftakt präsentiert Honneth „Drei Quellen der Kritik“ an den kapitalistischen Arbeitsverhältnissen: *Entfremdung, Autonomie, Demokratie*. Zur Entfremdungsproblematik zieht er als einschlägige Referenzquelle vornehmlich die Marxschen Frühschriften heran, die der Arbeit einen intrinsischen Wert als einer Form sinnvollen menschlichen Tuns beimessen. Als unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen entfremdete Arbeit, als Ware, sei es nicht länger möglich „sie als eine produktive Betätigung der eigenen, gattungsspezifischen Kräfte und Fähigkeiten zum Wohle der sozialen Gemeinschaft zu sehen“ (S. 26). Das zweite normative Paradigma, die Autonomie, zielt auf die Befreiung der Arbeit und geht zurück auf den frühen „Labor Republicanism“ an der amerikanischen Ostküste. Deren Repräsentanten revoltierten in den ersten Jahrzehnten des 19. Jahrhunderts gegen die als neue Form der Sklaverei – „Lohnsklaverei“ – verstandene Willkür der Unternehmer, die sie als unvereinbar mit der im republikanischen Staat erkämpften individuellen Unabhängigkeit und Freiheit betrachteten. Das „Projekt einer demokratischen Republik“ hielten sie für unvollendet, „solange es nicht um beherzte Maßnahmen zu einer Demokratisierung der Wirtschaft ergänzt“ wird (S. 37 f.).² Im Verständnis der dritten Quelle gilt Arbeit als ein „instrumentelles Gut“, dienlich der Förderung aller Bürgerinnen und Bürger zum politischen Austausch in demokratischen Gesellschaften. Faire Arbeitsbedingungen und Arbeitsteilung sollen es ihnen „erlauben oder ihnen zumindest nicht verwehren, sich aktiv und selbstbewusst an der demokratischen Willensbildung zu beteiligen“ (S. 61). Honneths normativer Arbeitsbegriff changiert zwischen demokratieverträglich und demokratieförderlich,

Der Autor fasst zusammen: „Je nachdem, welcher normative Standpunkt eingenommen wird, kritisiert man an den existierenden Arbeitsverhältnissen entweder, dass die arbeitenden Menschen zu sinnlosen, objektiv unbefriedigten Tätigkeiten zwingen, dass sie sie der willkürlichen Herrschaft von privaten Akteuren aussetzen oder ihnen nicht die zur gleichberechtigten Mitwirkung an der demokratischen Willensbildung erforderlichen Fähigkeiten und Voraussetzungen vermitteln“ (S. 45 f.). Aus der letzteren Perspektive bezieht der Autor seinen Leitfaden für die weiteren Argumentationsschritte und systematische Rechtfertigung.

Zunächst erschließt er jedoch die „Vorgeschichte des demokratischen Paradigmas in der Tradition politischen Denkens“ (S. 61), das heißt jene „verschüttete Tradition“ kritischer Gehalte der Theorien von Adam Smith, Hegel, Durkheim und des britischen Gildesozialisten

2 Auch die deutschen Kathedersozialisten, namentlich Gustav Schmoller und Lujo Brentano, haben Ende des 19. Jahrhunderts auf die Diskrepanz zwischen Zivilgesellschaft und Fabrikregime hingewiesen. Schmoller sprach vom „doppelten Leben“ des Arbeiters, der als „Staats- und Gemeindegänger, als Familienvater so frei, wie der reichste und vornehmste“, in seinen Mußestunden tun und lassen kann, was er will, aber in „seinen Dienst- und Arbeitsstunden [...] sich einer Disziplin fügen, einem Gehorsam bezeugen, wie wahrscheinlich der antike Sklave und der mittelalterliche Leibeigene sie noch nicht im gleichen Maße gekannt haben“ (Schmoller 1890, S. 360). Seine Schlussfolgerung: Der Status des freien Bürgers sei nicht vereinbar mit dem eines Fabrikuntertans. Obwohl Honneth in anderem Zusammenhang eine „verschüttete Tradition“ vergegenwärtigt, bleibt ihm diese seltsamerweise fremd.

C.D.H. Cole, die es für selbstverständlich hielten, dass „eine politische Demokratie auf die Ergänzung auf gute und faire Arbeitsverhältnisse angewiesen ist“ (S. 77). Die eigentliche Rechtfertigung sucht er sodann in einer feingesponnenen Auslegung der Gerechtigkeits-theorie von John Rawls und der Diskurstheorie von Jürgen Habermas, obwohl beide Philosophen den herrschenden Arbeitsverhältnissen keine direkte Aufmerksamkeit gewidmet haben. Ob er für die normative Grundlegung seiner arbeitspolitischen Perspektive der beiden Herrschaften überhaupt bedarf, erscheint keineswegs zwingend. Sind doch die folgenden fünf Dimensionen, mit denen er die Befähigung zur demokratischen Teilhabe zunächst avisiert und im abschließenden Kapitel als „Stellschrauben“ postulativ aufpinselt, ohne philosophischen Tiefgang einleuchtend. Es handelt sich dabei um Schwellenwerte „ökonomischer, zeitlicher, psychologischer, sozialer und mentaler Art“ (S. 92), um von demokratieförderlichen Arbeitsverhältnissen zu sprechen.

Doch bis er seine konkreten Reformvorschläge ausbreitet, durchmisst er noch ein weites Feld: darunter zwei inhaltsreiche Exkurse zur „gesellschaftlichen Arbeit“ und zur „gesellschaftlichen Arbeitsteilung“ (unter verdienter Berücksichtigung der Hausarbeit) sowie einen umfangreichen historischen Abriss über die kapitalistischen Arbeitsverhältnisse, beginnend vom 19. Jahrhundert bis in die Gegenwart.

Mit der Überschrift „Der Kampf um die gesellschaftliche Arbeit“ präsentiert Honneth im letzten Teil des Buches in drei Kapiteln die Blaupause seines Reformprogramms.

Zunächst setzt er sich mit dem auf André Gorz zurückgehenden Projekt des „bedingungslosen Grundeinkommens“ auseinander und zeigt – jenseits der wirtschaftlichen Frage der Finanzierbarkeit – in einer gründlichen Analyse auf welch tönernen Füßen das Projekt ruht. Es würde die individuelle Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt stärken, aber die kollektive schwächen. Zu bezweifeln sei auch die von den Verfechtern des Projekts gehegte Erwartung, bei den vom Zwang zur Erwerbsarbeit Befreiten würde ein stärkeres demokratisches Engagement geweckt. Viel eher würde es den Prozess der sozialen Vereinzelung und Isolierung beschleunigen. Kurz, mit weiteren nachvollziehbaren Argumenten findet das Projekt des bedingungslosen Grundeinkommens in diesem Kapitel seine Entzauberung; es zählt zu den Glanzstücken des Buches.

Zur eigentlichen Sache kommt er in den beiden letzten Kapiteln, in denen er „Alternativen jenseits des Arbeitsmarktes“ und „Perspektiven innerhalb des Arbeitsmarktes“ beschreibt. Zu ersteren gehören staatliche Dienstverpflichtung und freiwilliger Sozialdienst einerseits, Produktionsgenossenschaften und selbstverwaltete Betriebe andererseits. Von staatlichen Dienstverpflichtungen für eine begrenzte Zeit ginge „ein sanfter Druck zur Einübung gesellschaftlicher Solidarität“ (S.328) aus und sie biete den Dienstverpflichteten die Chance, andere Milieus kennenzulernen. Als besonders demokratieförderlich werden indes die Produktionsgenossenschaften dargestellt, denen schon John Stuart Mill höchste Anerkennung zollte. Dass diese Unternehmensformen in einer kapitalistischen Umwelt auf Probleme vielfältiger Art stoßen, wird nicht verschwiegen. Gleichwohl dünken sie dem Autor „als den direkten Weg zu einer Verzahnung von politischer Demokratie und sozialer Arbeitsteilung“ (S. 342). Daher sein Plädoyer für massive Subventionierung und Förderung durch „sozialdemokratisch gesinnte Regierungen“ (S. 343).

Im letzten Kapitel wird einleitend die Forderung nach „Neu- und Wiedereingliederung der Lohnarbeit in ein ‚Normalarbeitsverhältnis‘“ und nach „Austrocknung des Niedriglohns-sektors“ erhoben, bevor die fünf Dimensionen bzw. „Stellschrauben“, die eingangs kurz umrissen worden waren, eingehend erörtert und postulativ aufgeladen werden. Zur *wirt-*

schaftlichen Unabhängigkeit unter Bedingungen der Lohnarbeit gehören demzufolge verbürgte Rechte auf ein unterhaltsicherndes Mindesteinkommen, auf die Mitsprache bei den jeweiligen Arbeitsbedingungen und auf sanktionsfreie Meinungsäußerung. In *zeitlicher* Hinsicht wird auf die neuerliche Umkehr des langfristigen Trends der Verkürzung der Arbeitszeiten, auf die zunehmende Arbeitsverdichtung und die „working poor“ mit mehreren Jobs verwiesen, um ein Mehr an arbeitsfreier Zeit, spezifiziert nach Belastungen, einzufordern. Auf *psychologischem* Gebiet lautet die Forderung: soziale Anerkennung, welche das Selbstwertgefühl und die Selbstachtung insbesondere der Mitglieder von bislang geringgeschätzten Berufs- und Tätigkeitszweigen stärkt und eine Voraussetzung für die Teilnahme am demokratischen Prozess ist. Bei der vierten Stellschraube, der *sozialen*, stehen organisatorische Fragen zur Debatte, primär die Mitbestimmung der Arbeitnehmer über Bedingungen und Ablauf der Arbeit. Darin, dass in „einigen europäischen Ländern“ nicht Selbstbestimmung, sondern eine „indirekte Beteiligung der Beschäftigten durch ihre jeweiligen gewerkschaftlichen Interessenvertretungen“ erfolgt, sieht er „erhebliche Nachteile“, weil sie verhindert, „die Lohnabhängigen selbst zur Ausübung demokratischer Praktiken zu befähigen und zu ermutigen“ (S. 379 f.). Stattdessen befürwortet er die direkte Mitbestimmung, etwa durch teilautonome Gruppen. Im Fokus der fünften Stellschraube, der *mental*, stehen monotone, kurzgetaktete und anregungsarme Arbeitsvollzüge, aus denen die Beschäftigten keine größere Selbstachtung und auch keine Impulse zur demokratischen Praxis beziehen können. Als konkreten Schritt zur Änderung wären Anreicherungen aus angrenzenden Tätigkeitsfeldern denkbar. In diesem Zusammenhang fällt das Wort von der notwendigen „radikalen Reorganisation der Arbeitsteilung“ (S. 368), die freilich die gesamten fünf Dimensionen erfassen müsste.

In der stark normativen Reformagenda für eine demokratische Arbeitspolitik erscheinen am konkretesten noch die Forderungen nach Normalarbeitsverhältnis, Arbeitszeitverkürzung, teilautonomen Gruppen und Produktionsgenossenschaften. Programmatisches Ziel des Autors bleibt „ein funktionsfähiges Wirtschaftssystem [...], das mehrheitlich auf Produktions- und Dienstleistungsgenossenschaften beruht“ (S. 378). Die Anschlussfähigkeit an vorherrschende Tendenzen und Bestrebungen lässt die Agenda jedoch vermissen. So werden etwa Gewerkschaften, die doch am ehesten als Adressaten für anstehende Veränderungen in Frage kämen, wegen „unaufhaltsamer Bürokratisierung“ und ihrer auf „Zeit und Geld spezialisierten Politik“ geradezu abqualifiziert. Zwar seien sie auf „absehbare Zeit unverzichtbar“ (S. 382), aber die Beschäftigten blieben in ihrer „Mitgliedschaftsrolle nahezu ebenso passiv den Entscheidungen höherer Funktionsträger ausgeliefert wie in der Rolle des Lohnabhängigen den Direktiven des Managements, des Vorgesetzten oder der Unternehmensleitung“ (S. 380 f.). Auch die institutionalisierte Mitbestimmung in Gestalt des Betriebsrats und der Belegschaftsvertretung in Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften bleibt wegen ihres repräsentativen Charakters ohne Chance, als relevante „change agents“ eine Rolle in dem Reformprogramm einzunehmen. Man braucht nur den Programmpunkt Arbeitszeitverkürzung herauszugreifen, um zu erkennen, welche realen Einwirkungsmöglichkeiten diesen Institutionen zu verdanken sind. Erst jüngst hat die IG Metall das Projekt einer 4-Tage-Woche aufgelegt. Und ist nicht die arbeitsfreie Zeit die zentrale Komponente für demokratische Teilhabe im Sinne des Verfassers? In einer ersten vergleichenden Untersuchung über den Zusammenhang von Arbeitszeiten und Wahlbeteiligung hat eine Forschergruppe am Wissenschaftszentrum Berlin einen negativen Effekt von langen und sozial unverträglichen Arbeitszeiten auf die Wahlbeteiligung festgestellt (Wetter, Li, Giebler, & Ellingwood, 2023).

Zugrunde liegt der Publikation durchgehend eine idealisierte Demokratievorstellung mit Wahlbürgern, die sich informiert und aktiv in den demokratischen Prozess einbringen, während die in den westlichen Flächenstaaten vorherrschende repräsentative Demokratie von ihren Bürgern zunächst nur den wenig aufwändigen Akt des Wählens verlangt. Dies hat schon im späten Kaiserreich, als noch zeh- und zwölfstündige Arbeitstage die Arbeitswelt prägten, gleichwohl den Aufstieg von Sozialdemokratie und Gewerkschaften nicht verhindert.

Eher kleinlaut muten die Schlussseiten des Buches an, auf denen er nicht ausschließen will, „dass wir eines fernen Tages in der Lage sein werden, Arbeitsverhältnisse zu schaffen, die den Namen einer Wirtschaftsdemokratie tatsächlich verdienen“ (S. 387), aber zugleich konstatiert, dass gegenwärtig weder von Seiten der Öffentlichkeit „ein signifikantes Interesse für eine demokratische Arbeitspolitik“ noch „ein kollektives Aufbegehren der Lohnabhängigen gegen die prekären Beschäftigungsverhältnisse“ (S. 388) gegeben sei. Geradezu unvermittelt schließt er mit dem Rat, sich „eine Prise“ des Max Weberschen Realitätssinns zu eigen zu machen – beim „starken langsamen Bohren von harten Brettern“.

*

Ebenfalls normative Publikationen sind die von Isabelle Ferreras (2017) und ihren Kolleginnen vorgelegten Arbeiten:

- **Isabelle Ferreras: Firms as Political Entities. Saving Democracy through Economic Bicameralism. Cambridge: Cambridge University Press, 2017. 213 Pages**
- **Isabelle Ferreras, Julie Battilana, and Domonique Méda (eds): Democratize Work. The Case for Reorganizing the Economy. Chicago and London: The University of Chicago, 2022. 133 Pages**

Mit ihrer international viel beachteten Monografie „Firms as Political Entities“ widerspricht die belgische Soziologin und Politikwissenschaftlerin Isabelle Ferreras der Mainstream-Ansicht, dass Unternehmungen private Wirtschaftsorganisationen seien. Sie sieht in ihnen vielmehr politische Institutionen, deren Arbeitnehmer als vollberechtigte Bürger mit dem Anspruch auf gleiche Rechte wie die Kapital-Investoren zu behandeln seien. Sie plädiert für ein „Zweikammern-System“, demzufolge Kapitaleigner und Arbeitnehmer als gleichbefähigte Akteure je eigene Gremien bilden, die gleichberechtigt über Leitung und Management von Unternehmungen bestimmen. Erstaunlich, dass Honneth sich mit dem Buch nicht auseinandersetzt, stellt es doch gewissermaßen einen alternativen Weg zu einer demokratieförderlichen Arbeitswelt dar. Im Gegensatz zu seinem arbeitspolitischen Reformprogramm geht Ferreras von Unternehmungen aus, in denen die Arbeitnehmer im demokratischen Verfahren wirkmächtigen Zugriff auf die Regelung ihrer Arbeits- und Entlohnungsbedingungen erhalten. Ihr Buch steht in der politischen Tradition des Republikanismus, dessen Kernidee der politischen Freiheit durch Selbstregierung („political liberty, understood as non domination“) als „workplace republicanism“ (Breen, 2017) auf die kapitalistischen Arbeitsverhältnisse übertragen wird.

Unter dem Titel „Democratize Work“ hat Ferreras mit zwei Kolleginnen ein Manifest verfasst, das diese Idee aufnimmt und in der angezeigten Publikation von ihnen und weiteren fünf Kolleginnen aus den Bereichen Soziologie, Philosophie, Management, Wirtschaft und Politikwissenschaft kommentiert wird. Es schließt mit den Postulaten: „Demokratisieren wir die Unternehmen, dekommodifizieren wir die Arbeit, hören wir auf, Menschen als Ressourcen zu behandeln – damit wir uns gemeinsam um die Erhaltung des Lebens auf diesem

Planeten kümmern können.“ Die verschiedenen Formen der Mitbestimmung, die in Deutschland, den Niederlanden und Skandinavien „nach dem Zweiten Weltkrieg nach und nach eingeführt wurden, waren zwar „a crucial step toward giving a voice to workers“, aber sie blieben „still insufficient to create actual citizenship in firms“ (S. 20). Besetzung von Leitungsfunktionen und strategische Entscheidungen in Unternehmungen kämen nach diesem Modell nur durch „majority rule“ in beiden Kammern zustande. Erst dadurch würden die Arbeitnehmer über eine effektive Veto-Macht verfügen.

In den ersten Wochen haben über viertausend Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler das Manifest unterschrieben, unter den ersten Hundert befinden sich Elizabeth Anderson, Nancy Fraser, Eva Illouz, Rahel Jaeggi, Seyla Benhabib, Virginia Doellgast, Thomas Piketty, Axel Honneth, Rainer Forst, Peter Hall und Claus Offe.³

Literatur

- Anderson, E. (2019). *Private Regierung. Wie Arbeitgeber über unser Leben herrschen (und warum wir nicht darüber reden)*. Berlin: Suhrkamp.
- Breen, K. (2017). Non-Domination, Workplace Democracy, and the Justification of Workers Voice and Control. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(3), 419–440. <https://doi.org/10.54648/IJCL2017018>
- Schmoller, G. (1890). Über Wesen und Verfassung der großen Unternehmungen, 1889. In Ders., *Zur Social- und Gewerbepolitik der Gegenwart. Reden und Aufsätze* (S. 372–440). Leipzig: Duncker & Humblot.
- Wetter, R., Li, J., Giebler, H., & Ellingwood, J. (2023). Keine Zeit zu wählen. Lange und sozialunverträgliche Arbeitszeiten beeinträchtigen die politische Teilhabe. *WZB Mitteilungen* 1/2023, 37–40.

3 Schließlich gehören zu den weiteren Unterzeichnern des Manifests auch zwei Herausgeber dieser Zeitschrift.